Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Syndicat des employées et employes de MusiquePlus (CSQ),

requérant,

et

V INTERACTIONS inc. et MusiquePlus inc.,

intimées,

Dossier du Conseil : 32043-C

V INTERACTIONS inc. et MusiquePlus inc.,

requérantes,

et

Syndicat des employées et employés de MusiquePlus (CSQ),

intimé,

Dossier du Conseil : 32046-C
Référence neutre : 2017 CCRI **851**
Le 11 avril 2017

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de Me Annie G. Berthiaume, Vice-présidente, ainsi que de MM. André Lecavalier et Gaétan Ménard, Membres.

Procureurs inscrits aux dossiers

Me Claude Tardif pour le Syndicat des employées et employés de MusiquePlus (CSQ);
Me Catherine Maheu pour V INTERACTIONS inc. et MusiquePlus inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Annie G. Berthiaume, Vice-présidente.

Canada

I. Nature des demandes

[1] Le 12 juin 2015, le Conseil, par ordonnance n° 10818-U, a déclaré que V INTERACTIONS inc. et MusiquePlus inc. constituent un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*). Ainsi, le Conseil désignera conjointement les entreprises comme « l'employeur » dans la présente décision.

[2] Le Conseil a déclaré au même moment que le Syndicat des employées et employés de MusiquePlus (CSQ) (le syndicat) continue d'être l'agent négociateur accrédité et que les parties sont toujours liées par la convention collective applicable, sous réserve des modifications contenues dans une entente intervenue entre les parties.

[3] En date du 7 mars 2017, le syndicat a déposé une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* afin de suspendre les négociations collectives en cours entre les parties (dossier 32043-C), et ce, jusqu'à ce que le Conseil ait rendu une décision sur le fond de sa plainte déposée le 4 octobre 2016 en vertu des alinéas 50b), 94(1)a) et 94(3)a) du *Code* (dossier 31819-C).

[4] Le 10 mars 2017, l'employeur a déposé sa réponse dans le dossier 32043-C ainsi qu'une demande d'ordonnance provisoire pour que le Conseil enjoigne au syndicat de reprendre sans délai les négociations (dossier 32046-C).

[5] Le 4 avril 2017, le Conseil, à la suite d'une demande de réunion des dossiers 32043-C, 32046-C et 32049-C présentée par le syndicat, a réuni les deux demandes d'ordonnance provisoire en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 20 du *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* et a informé les parties qu'il entendait les trancher sans tenir d'audience, conformément à son pouvoir discrétionnaire prévu à l'article 16.1 du *Code* (*V INTERACTIONS inc.*, 2017 CCRI LD 3788). La présente décision porte sur les demandes d'ordonnance provisoire des dossiers 32043-C et 32046-C.

[6] Après un examen exhaustif des observations des parties, et pour les motifs exposés ci-après, le Conseil rejette les demandes d'ordonnance provisoire du syndicat et de l'employeur.

II. Contexte

[7] Les 17 et 18 août 2016, l'employeur a avisé le syndicat et les employés visés de mises à pied qui seraient effectuées le 4 septembre 2016. Des griefs ont été déposés par le syndicat afin de contester ces mises à pied.

[8] Le 30 août 2016, le syndicat a transmis à l'employeur son avis de négociation en vue de négocier le renouvellement de la convention collective liant les parties et venant à échéance le 31 août 2016.

[9] Des rencontres devaient avoir lieu entre les parties à l'automne 2016 mais ont été reportées d'un commun accord.

[10] Le 4 octobre 2016, le syndicat a déposé une plainte pour pratiques déloyales contre l'employeur (dossier 31819-C). Cette plainte découle, entre autres, des mises à pied effectuées par l'employeur en date du 4 septembre 2016. Le syndicat soutient que les mises à pied visaient notamment deux des trois membres du comité de négociation et deux des quatre membres de l'exécutif syndical.

[11] Le syndicat allègue également dans sa plainte que l'employeur ne respecte pas le plancher d'emploi convenu entre les parties dans l'entente de principe du 20 mars 2015 et estime que l'employeur a recours à de la sous-traitance, contrevenant ainsi à une lettre d'entente datée du 23 mars 2015.

[12] Le syndicat soutient que l'ensemble des mesures prises par l'employeur constitue une violation de l'alinéa 50b) du *Code*, une atteinte au droit exclusif de représentation du syndicat, des pratiques déloyales au sens du paragraphe 94(3), et une entrave à ses activités contrevenant aux alinéas 94(1)a) et 36(1)a) du *Code*. À titre de mesures de redressement, le syndicat demande au Conseil, entre autres choses, d'annuler les mises à pied en litige et de réintégrer les employés visés par celles-ci dans leur poste, et ce, avec effet rétroactif à la date de leur mise à pied.

[13] Le 13 février 2017, l'employeur a présenté ses demandes patronales lors de la première rencontre à la table des négociations.

[14] Une conférence de gestion de l'affaire (CGA) a été tenue à Montréal en date du 23 février 2017, et des audiences sont prévues pour traiter de la plainte dans le dossier 31819-C sur le fond les 25, 26 et 27 avril prochains ainsi que lors d'une quatrième journée

d'audience dont la date sera fixée ultérieurement, étant donné la non-disponibilité d'une des parties à la date initialement fixée par le Conseil.

[15] Le 7 mars 2017, le syndicat a déposé auprès du Conseil la présente demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* (dossier 32043-C), pour demander une suspension des négociations en cours jusqu'à ce qu'une décision finale soit rendue sur le fond dans le dossier 31819-C. Fondamentalement, le syndicat soutient qu'il est impossible de négocier tant que les parties ne sauront pas avec exactitude sur quelles bases les négociations doivent être entreprises, en raison de la possibilité que le Conseil donne gain de cause au syndicat sur le fond dans le dossier 31819-C.

[16] Le 10 mars 2017, l'employeur a déposé sa réponse dans le dossier 32043-C ainsi qu'une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* pour que le Conseil enjoigne au syndicat de reprendre sans délai les négociations (dossier 32046-C). Par ailleurs, l'employeur a inclus, à même sa réponse à la demande d'ordonnance provisoire du syndicat, une plainte de pratique déloyale à l'encontre du syndicat en vertu de l'alinéa 97(1)a), alléguant une violation de l'alinéa 50a) du *Code* (dossier 32049-C).

III. Position des parties

[17] Les parties ont transmis des observations écrites des plus exhaustives à l'appui de leurs positions dans les dossiers 32043-C et 32046-C. Compte tenu de leurs demandes d'ordonnance provisoire respectives, plusieurs allégations se correspondent ou se rejoignent. Ainsi, le Conseil résumera globalement les principales allégations des parties aux fins de sa décision.

A. Le syndicat

[18] Le syndicat demande au Conseil de suspendre les négociations collectives jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans le dossier 31819-C.

[19] Le syndicat explique que les parties se sont rencontrées pour négocier la convention collective le 13 février 2017. Après analyse des demandes patronales, il estime que l'employeur souhaite procéder à d'importantes modifications de la convention collective, notamment pour y « cristalliser » les décisions qu'il conteste dans sa plainte de pratiques déloyales (dossier 31819-C).

[20] Dans de telles circonstances, le syndicat prétend que la poursuite des négociations lui causerait un préjudice irréparable, puisque la base sur laquelle les négociations devront être entreprises pourrait considérablement changer si le Conseil rend une décision en sa faveur dans le dossier 31819-C. Il fait valoir que l'interdiction de modifier les conditions d'emploi en cours de négociations, prévue à l'alinéa 50b) du *Code*, permet précisément d'établir une base solide et connue des deux parties en fonction de laquelle les négociations peuvent débuter.

[21] Le syndicat allègue également que la négociation est compromise par l'effet des mises à pied contestées de membres du comité de négociation et de plus de la moitié des membres de l'unité de négociation. En procédant aux mises à pied, l'employeur viderait en pratique l'unité de négociation sous le couvert d'une prétendue restructuration et affaiblirait considérablement l'exécutif syndical et le comité de négociation. En ce sens, le syndicat estime que la suspension des négociations collectives jusqu'à ce que le Conseil rende sa décision sur le fond dans le dossier 31819-C permettrait de stabiliser les relations du travail, conformément aux objectifs du *Code*, empêcherait l'érosion de sa capacité de représentation, et protégerait l'intérêt collectif des employés qu'il représente.

[22] Le syndicat plaide qu'une mesure de redressement provisoire peut être rendue par le Conseil pour annuler l'effet possible d'une pratique déloyale alléguée lorsque le préjudice est une érosion de la capacité de représentation du syndicat.

[23] Citant la décision *Trentway-Wagar inc.*, 2000 CCRI 57, dans laquelle le Conseil s'est penché sur le critère applicable pour l'exercice des pouvoirs que lui confère l'article 19.1 du *Code*, le syndicat a rappelé que, bien que le critère de droit commun en trois étapes appliqué par les tribunaux dans le cadre de demandes d'injonction interlocutoire puisse constituer un guide d'analyse utile, les pouvoirs conférés par l'article 19.1 doivent être interprétés et appliqués d'une manière qui traduit l'esprit et les objectifs du *Code*.

[24] Or, tout en étant conscient que la suspension des négociations collectives est une ordonnance provisoire exceptionnelle que le Conseil s'est déjà montré hésitant à ordonner, le syndicat estime qu'une suspension favoriserait clairement la réalisation des principes et fondements du *Code* en l'espèce. Dans la mesure où le Conseil appliquerait le critère de droit commun, le syndicat explique que les conditions sont remplies et que le critère penche en faveur de sa demande.

[25] Alléguant un préjudice sérieux et irréparable en l'absence d'une ordonnance provisoire, le syndicat soutient également que les inconvénients qui pourraient découler d'une ordonnance de suspension des négociations, soit le maintien du *statu quo* tant que le dossier 31819-C est pendant et le respect des conditions de travail antérieurement négociées, sont beaucoup moins préjudiciables. Il ajoute qu'il y a urgence réelle puisqu'il y a de nombreuses rencontres de négociation prévues en mars et en avril 2017, au cours desquelles il devra soumettre ses contre-propositions.

[26] Le syndicat a par ailleurs répondu, en date du 20 mars 2017, à la demande d'ordonnance provisoire de l'employeur, affirmant que cette demande est futile et prématurée étant donné que la demande du syndicat dans le dossier 32043-C est toujours pendante et que la décision dans ce dossier tranchera nécessairement la question de la reprise des négociations. De surcroît, le syndicat considère qu'il serait inapproprié que le Conseil rende une telle ordonnance. En conséquence, le syndicat demande au Conseil de rejeter la demande d'ordonnance provisoire de l'employeur.

B. L'employeur

[27] L'employeur demande au Conseil de rejeter la demande de suspension des négociations et estime qu'elle est une manifestation additionnelle de la mauvaise foi dont le syndicat fait preuve dans le cadre des négociations.

[28] Il demande également au Conseil de rendre une ordonnance provisoire enjoignant au syndicat de reprendre immédiatement les négociations afin de négocier le renouvellement de la convention collective (dossier 32046-C).

[29] L'employeur soutient qu'il tente par tous les moyens de négocier avec le syndicat afin de résoudre des questions opérationnelles et financières qu'il est nécessaire et urgent d'aborder pour sa survie opérationnelle et économique, notamment la question des coûts d'opération. Il explique que l'employeur et le syndicat se sont rencontrés en décembre 2015 et en janvier et février 2016 pour discuter de l'écart entre les coûts d'opération qu'il assumait et ceux du marché, le tout conformément à la convention collective. Il affirme avoir signalé au syndicat l'urgence de la situation et le besoin impérieux de réaliser des économies en raison de sa situation financière difficile.

[30] L'employeur soutient qu'une entente de principe avait été conclue le 12 février 2016, mais que le syndicat a indiqué ne plus être intéressé à la signer, et aurait plutôt signalé vouloir

discuter des modalités et questions soulevées par l'employeur dans le cadre de la négociation en vue du renouvellement de la convention collective applicable jusqu'au 31 août 2016. Il ajoute avoir tenté de faire nommer un médiateur dans le dossier, mais que le syndicat s'y est opposé malgré ses obligations, et s'être finalement résolu à déposer un grief patronal.

[31] L'employeur rappelle que les parties ont enclenché le processus de négociation de la convention collective après qu'il a reçu l'avis de négociation du syndicat, transmis le 30 août 2016. Une première rencontre, prévue le 22 septembre 2016, a été reportée d'un commun accord au début du mois d'octobre 2016. L'employeur déclare avoir également consenti à une demande de remise de la rencontre d'octobre pour permettre au syndicat de se préparer adéquatement. Il soutient aussi avoir relancé le syndicat à deux reprises pour savoir si une rencontre de négociation pouvait avoir lieu, en décembre 2016 et en février 2017.

[32] Le 13 février 2017, une première rencontre de négociation a finalement eu lieu entre les parties. L'employeur explique avoir alors soumis son cahier de demandes et avoir insisté sur la précarité de sa situation et sur l'urgence d'agir en raison de pertes de revenus considérables. Les parties auraient alors convenu d'un calendrier de négociation. Le syndicat devait notamment déposer son cahier de demandes le 3 mars 2017.

[33] L'employeur soutient que, contrairement à ce qui était prévu, le syndicat a plutôt tenté d'obtenir son consentement à une suspension des négociations le 28 février 2017. Le syndicat aurait signifié à l'employeur son intention d'annuler toutes les rencontres de négociation prévues après que l'employeur eut refusé de suspendre les négociations. L'employeur rappelle d'ailleurs que les parties avaient informé le Conseil, lors de la CGA du 23 février 2017, qu'elles entameraient sous peu un « blitz » de négociations.

[34] L'employeur est d'avis que le syndicat s'est fait justice le 2 mars 2017 lorsqu'il a signifié son intention d'annuler la rencontre du 3 mars 2017 ainsi que toutes les rencontres prévues au calendrier de négociations sans attendre une intervention du Conseil. Il ajoute qu'il est depuis privé d'interlocuteur et de moyen pour discuter de ses demandes, qu'il qualifie de cruciales et urgentes pour assurer la pérennité de son entreprise.

[35] L'employeur soutient que la suspension des négociations est de nature à lui causer un préjudice irréparable en mettant en péril les opérations de l'entreprise et possiblement des emplois. Il estime que le fait d'enjoindre au syndicat de reprendre les négociations ne causera ni préjudice irréparable ni inconvénient irréversible à celui-ci, puisque son comité de négociation

est formé, qu'il est assisté d'un conseiller de la CSQ et que son cahier de demandes devait théoriquement être prêt pour le 3 mars 2017. Il soutient que le syndicat reste libre d'établir ses demandes, de soulever toute question et de faire valoir ses prétentions dans le cadre de la négociation, qu'il s'agisse de « cristalliser » ou non les mesures prises par l'employeur.

[36] L'employeur ajoute que la suspension des négociations aurait pour effet de faire coïncider les négociations du syndicat avec celles du Syndicat des employé-e-s de V INTERACTIONS (FNC-CSN), ce qui est de nature à créer un rapport de force en faveur des parties syndicales, ce qu'il n'avait pas envisagé et lui causerait préjudice.

[37] L'employeur estime donc que la suspension des négociations demandée par le syndicat ne serait pas de nature à maintenir un environnement propice au développement de saines relations du travail. Au contraire, il est d'avis qu'une reprise des négociations sans délai aurait cet effet. Il rappelle que les ordonnances provisoires doivent être rendues pour assurer la réalisation des objectifs du *Code* et que l'un de ces objectifs est de favoriser et d'encourager la pratique de libres négociations collectives ainsi que le règlement positif des différends par les parties elles-mêmes. Il rappelle également que le Conseil a reconnu le caractère impératif de l'obligation de négocier, qu'il s'agit d'une obligation rigoureuse, et qu'il n'y a aucune circonstance particulière qui permettrait de conclure que la suspension des négociations assurerait la réalisation des objectifs du *Code* en l'espèce, tout au contraire.

[38] Ainsi, l'employeur soutient que sa demande assurerait la réalisation des objectifs du *Code*.

C. Répliques

1. Le syndicat

[39] Dans sa réplique du 15 mars 2017 à la réponse de l'employeur dans le dossier 32043-C, le syndicat soutient n'avoir jamais été informé des difficultés financières de l'employeur au moment des négociations de janvier et février 2016. Il prétend plutôt que l'employeur aurait manifesté le souhait d'en « avoir plus pour son argent » et qu'à ce titre, il estimait qu'il lui serait avantageux d'avoir recours à la sous-traitance.

[40] Le syndicat affirme qu'aucune entente de principe n'est intervenue entre les parties le 12 février 2016. Il ne pouvait prendre position sur la proposition de l'employeur puisqu'il était toujours en attente de précisions sur la mesure de réduction des coûts envisagée. Le syndicat affirme également que la convention collective en vigueur à ce moment-là ne prévoyait pas la

possibilité d'un arbitrage de différend. Compte tenu du défaut de l'employeur de répondre à ses demandes de précisions, le syndicat aurait alors suggéré de devancer les négociations relatives au renouvellement de la convention collective et de discuter de la question relative aux coûts d'opération dans le cadre de ces négociations.

[41] Concernant la remise des rencontres de négociation à l'automne 2016, le syndicat souligne qu'il lui était impossible de rencontrer l'employeur pour négocier entre le 22 septembre et la fin novembre 2016, puisque le comité de négociation avait perdu deux membres en raison des mises à pied et qu'un volume de travail important empêchait le membre restant de se libérer.

[42] Concernant le dépôt prévu de son cahier de demandes le 3 mars 2017, le syndicat affirme qu'il lui est apparu impossible de se présenter devant ses membres pour en faire approuver le contenu avant que la décision du Conseil ne soit rendue dans le dossier 31819-C, puisque le Conseil déterminera, dans cette décision, s'il y a lieu d'ordonner la réintégration d'une portion substantielle des membres formant l'unité de négociation.

[43] Finalement, le syndicat prétend qu'il ne s'est jamais opposé au fait de travailler avec l'employeur pour maximiser la rentabilité de l'entreprise, pour autant que cela se fasse dans le respect de la convention collective négociée entre les parties.

[44] Le syndicat nie par ailleurs l'allégation de l'employeur quant à l'absence de préjudice irréparable subi par le syndicat en l'absence d'un prononcé du Conseil sur sa demande d'ordonnance de suspension des négociations. Le syndicat soutient de plus que l'allégation de préjudice subi par l'employeur en cas de suspension des négociations n'est que pure spéculation.

2. L'employeur

[45] L'employeur, en réplique à la réponse du syndicat dans le dossier 32046-C, fait valoir que sa demande d'ordonnance provisoire n'est ni futile ni prématurée, puisque sans ordonnance enjoignant au syndicat de reprendre les négociations, le syndicat continuera à se faire justice en ne se présentant pas aux rencontres de négociation dûment convenues. En ce sens, le syndicat manque à son obligation de négocier avec diligence et bonne foi, malgré la nomination d'un conciliateur au dossier.

[46] Ainsi, l'employeur réitère que sa demande d'ordonnance provisoire est nécessaire afin d'assurer que le syndicat se conforme aux obligations auxquelles il est tenu en vertu du *Code*, maintenant et pour l'avenir.

IV. Analyse et décision

[47] L'article 19.1 du *Code* prévoit ce qui suit :

> **19.1** Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

[48] Le Conseil, dans la décision *Trentway-Wagar inc.*, précitée, a établi les facteurs qui peuvent le guider dans le cadre de son analyse lorsqu'il est saisi de demandes d'ordonnance provisoire, soit le critère de droit commun en trois étapes appliqué par les tribunaux dans le cadre de demandes d'injonction interlocutoire. Or, le Conseil n'est pas tenu de suivre ces lignes directrices. Ce qui importe pour le Conseil, dans le cadre de son analyse, c'est de s'assurer que les pouvoirs conférés par l'article 19.1 du *Code* sont interprétés et appliqués de manière à garantir la réalisation des objectifs du *Code*.

[49] Le Conseil dispose d'un pouvoir discrétionnaire très vaste pour rendre des ordonnances provisoires afin d'assurer la réalisation des objectifs fondamentaux de la Partie I du *Code*. Dans *Transpro Freight Systems ltée*, 2008 CCRI 422, le Conseil a rappelé les objectifs du *Code* :

> [42] Quels sont les « objectifs » de la partie I du *Code* au sens où ce terme est utilisé à l'article 19.1?
>
> [43] Le préambule du *Code* aide à cerner certains des objectifs qui sous-tendent la partie I, comme l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et la liberté d'association :
>
> > Attendu : qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;
> >
> > que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs;

[50] L'obligation de négocier est d'ailleurs enchâssée dans l'article 50 du *Code*, qui énonce ce qui suit :

50 Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

[51] Le Conseil a, à maintes reprises, souligné le caractère impératif de l'obligation de négocier prévue à l'article 50 du *Code*. Cette obligation est continue, à moins que les parties en aient convenu autrement. Notamment, dans la décision *Hélicoptères canadiens limitée*, 2010 CCRI 532, le Conseil a refusé de rendre une ordonnance provisoire qui aurait exempté l'employeur de l'obligation de négocier collectivement imposée par l'article 50 du *Code*. Le Conseil y expliquait ce qui suit :

> [14] Comme l'a souligné le syndicat, l'article 50 du *Code* impose une obligation rigoureuse d'entamer des négociations collectives dès la signification de l'avis de négocier. Le libellé de cette disposition est contraignant et il ne prévoit aucune exception. Le Conseil est d'avis qu'il n'a pas le pouvoir d'exempter une partie de l'obligation de négocier prévue à l'article 50 du *Code*.
>
> [15] Sans qu'il se prononce sur l'existence d'un tel pouvoir, même s'il en disposait, le Conseil n'aurait pas tendance à l'exercer dans la présente affaire. **Le Conseil doit exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 19.1 du *Code* de façon à assurer la réalisation des objectifs du *Code*. Selon le préambule de la partie I, il s'agit notamment d'appuyer les efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends**.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[52] Le Conseil note que la demande du syndicat se fonde essentiellement sur le fait qu'il est impossible de négocier tant que les parties ne sauront pas avec exactitude sur quelles bases se feront les négociations qui seront entreprises, en raison de la possibilité que le Conseil donne gain de cause au syndicat sur le fond du dossier 31819-C. Le syndicat soutient notamment que la négociation est compromise en raison de l'effet produit par les mises à pied contestées sur l'exercice de négociation, mises à pied que l'employeur souhaiterait « cristalliser » dans la prochaine convention collective.

[53] Or, après avoir pris connaissance des observations exhaustives des parties, et bien qu'il reconnaisse que l'exercice de négociation peut être plus ardu en raison des mesures prises par l'employeur en septembre 2016, le Conseil est d'avis que le syndicat n'a soulevé ni raison ni empêchement découlant de la dernière rencontre avec l'employeur, le 13 février 2017, qui serait susceptible de justifier une interruption des négociations. Le fait que les circonstances entourant les négociations puissent changer ou qu'il y ait une incertitude quant à celles-ci en raison de la décision du Conseil dans le dossier 31819-C ne justifie pas la suspension de l'obligation du syndicat de négocier au nom de ses membres. Bien que les mesures en cause dans ce dossier fassent l'objet d'un recours devant le Conseil, ce dernier est d'avis que rien n'empêche les parties, dans la présente instance, de poursuivre l'échange déjà commencé et d'établir leurs demandes respectives afin de tenter, par tout effort raisonnable, de trouver un terrain d'entente, et ce, malgré l'écart entre leurs positions.

[54] De fait, le mandat du Conseil est plutôt de favoriser cet échange entre les parties. Dans *Société Radio-Canada*, 2014 CCRI 726, le Conseil a traité de son rôle alors qu'il était saisi d'une demande de suspension des négociations de la Société Radio-Canada, et ce, jusqu'à ce que le Conseil ait rendu une décision portant sur une demande de révision présentée par cette dernière en vertu de l'article 18.1 du *Code* :

> [39] Bien qu'il soit conscient des difficultés dans lesquelles se retrouvent les parties, le Conseil ne peut conclure qu'une ordonnance de suspension des négociations assurerait, à ce stade-ci, la réalisation des objectifs de la partie I du *Code*. Le Conseil a le mandat d'assurer l'application de la partie I du *Code*, à la lumière de ses objectifs fondamentaux. Il doit ainsi encourager la libre négociation collective et le règlement positif des différends.
>
> ...
>
> [41] Par conséquent, sans limiter son pouvoir discrétionnaire d'émettre des ordonnances provisoires en vertu de l'article 19.1 du *Code*, le Conseil estime que la liberté de négocier collectivement serait gravement compromise s'il rendait une ordonnance provisoire visant à suspendre les négociations collectives dans les circonstances particulières de cette affaire.

[55] Le Conseil est d'avis que le fait d'accéder à la demande du syndicat irait à l'encontre du mandat du Conseil d'encourager la libre négociation collective et le règlement positif des différends.

[56] Contrairement à ce qu'allègue le syndicat, le Conseil est convaincu que c'est plutôt la poursuite des négociations et les audiences imminentes dans le dossier 31819-C qui assureront la réalisation des objectifs du *Code* dans la présente instance, et ce, malgré les défis décrits par le syndicat.

[57] Ainsi, la demande d'ordonnance provisoire du syndicat est rejetée. Compte tenu de la conclusion du Conseil sur la demande du syndicat dans le dossier 32043-C, le Conseil est d'avis qu'il n'est pas nécessaire d'ordonner au syndicat de reprendre les négociations, cette obligation continue étant déjà imposée par l'article 50 du *Code*. Par ailleurs, tout manquement allégué en lien avec les obligations imposées par l'article 50 sera tranché par l'entremise des plaintes en instance devant le Conseil. La demande d'ordonnance provisoire de l'employeur dans le dossier 32046-C est donc rejetée.

[58] Enfin, le Conseil souhaite rappeler aux parties que la présente décision ne préjuge pas le bien-fondé de la plainte sur le fond dans le dossier 31819-C (*Bell Mobilité inc.*, 2009 CCRI 457).

[59] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Annie G. Berthiaume
Vice-présidente

André Lecavalier
Membre

Gaétan Ménard
Membre